УДК 378.12

Мокляченко Алина Викторовна,
кандидат технических наук,
старший научный сотрудник сектора
оценки состояния и анализа тенденций
развития сферы науки и инноваций РИЭПП.
E-mail: moklyachenko@mail.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИЙСКОЙ НАУКИ В КОНТЕКСТЕ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ

Развитие кадрового потенциала является составной частью кадровой политики, которая представляет собой систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Сфера кадровой политики охватывает основные аспекты деятельности организации в отношении персонала и планов его использования. По мнению А. Я. Кибанова, назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей [1]. Кадровая политика организации разрабатывается с учетом внутренних ресурсов и традиций организации, а также возможностей, предоставляемых внешней средой.

1. Анализ зарубежного опыта кадровой политики в научных организациях

Эффективность высшего образования напрямую зависит от количества и качества профессорско-преподавательского состава, а также всего персонала учебных заведений. Персонал зарубежных вузов имеет ряд особенностей, которые отражают специфику и уровень развития высшей школы, а также самого общества.

1.1. Структура профессорско-преподавательского состава в США и Европе

Высшие учебные заведения США занимаются не только образовательной, но и научно-исследовательской деятельностью. Функционирование американских высших учебных заведений как научных центров определяет основную специфику их профессорско-преподавательского состава. При этом отличительной особенностью последнего является иностранное происхождение части преподавателей. Высшая школа США является одной из наиболее привлекательных сфер для иностранных специалистов.

Преподаватели являются наиболее важной категорией персонала вузов, их состав и положение во многом определяют качество образования, предоставляемого учебным заведением. Профессора американского учебного заведения ведут как преподавательскую, так и исследовательскую деятельность. Профессора чаще, чем прочие категории преподавательского персонала, работают по совместительству, т. е. имеют частичную занятость. Доценты, напротив, чаще являются штатными работниками. Они, так же как профессора, должны иметь докторскую степень и значительный опыт преподавательской и исследовательской деятельности [2, с. 61–77]. Рядовые преподаватели должны иметь докторскую степень и некоторый опыт в преподавательской деятельности. Они могут привлекаться со стороны и работать почасовиками. Для чтения конкретного курса лекций назначается лектор, с которым заключается контракт на один год. К научным сотрудникам также могут предъявляться различные требования. Так, младший научный сотрудник должен иметь докторскую степень, а научный работник-лаборант не может являться студентом.

В американской высшей школе сформировалось правило: чем выше уровень вуза, тем больше времени его преподаватели тратят на научно-исследовательскую деятельность.

Во многих учебных заведениях США результаты проводимых научно-исследовательских работ формируют имидж организации. Наряду с образовательной научно-исследовательская деятельность становится основным видом работы.

Европейские вузы являются юридически полностью автономными образованиями. Внутренняя структура управления вузом в Европе определяется законодательством в каждой стране. В Европе нет преобладающей модели управления высшим образованием.

В большинстве европейских стран преподаватели в государственных или частных вузах являются сотрудниками, работающими по договорам, регулируемым трудовым законодательством. В четырнадцати европейских странах профессорско-преподавательский состав имеет статус государственных служащих. В половине из этих стран присутствует смешанная законодательная основа (персонал нанят в качестве государственных служащих или на договорной основе). Так обстоит дело в Бельгии, Германии, Испании, Франции, Италии и Словении.

Практически во всех европейских странах официально определены только основные задачи профессорско-преподавательского состава. Это означает, что описание различных категорий персонала и их задачи существуют, но могут быть адаптированы под конкретный вуз.

Выполняемые задачи, связанные с определенной должностью, как правило, изложены в трудовом договоре. В Бельгии законодательство определяет должностные обязанности сотрудников в вузах в общих чертах, включая задачи по исследованиям, преподаванию и решению административных задач. В Венгрии более высокие должности влекут за собой более высокие требования и задачи. Вузы могут добавлять свои

собственные требования в соответствии со своим уставом. В университетах Австрии профессора несут ответственность за выполняемые исследования и преподавание. В Швеции научные сотрудники и доценты должны обязательно проводить исследования.

Распределение времени между преподаванием, научными исследованиями и решением административных задач, как правило, устанавливается самим вузом. Существуют некоторые национальные модели. Так, например [3]:

– в Чешской Республике среднее соотношение научной, учебной и другой деятельности (например, административной) составляет 40/50/10, но может существенно отличаться в зависимости от конкретного вуза и области исследований;

– в Венгрии преподаватели тратят не менее десяти часов в неделю на преподавание. Они также проводят исследования и выполняют другие задачи, связанные с высшим образованием, возложенные на них работодателем. Работодатель может увеличить количество времени, отведенного на преподавание на 70 %, или уменьшить его на 25 %. Сотрудники, занимающие исследовательские должности, тратят не менее 90 % от общего времени на научную деятельность;

– в университетах Норвегии профессорско-преподавательский состав имеет право использовать 50 % своего рабочего времени на исследования. Это, однако, не является юридическим правом. В трудовом договоре вуз может указать время, которое будет отводиться для проведения научных исследований.

1.2. Развитие мобильности научных кадров в США и Европе

Для современной науки характерна высокая мобильность ученых, что связано с особенностями научного труда. Важным фактором развития европейских и американских университетов является формирование международных научных и преподавательских коллективов.

Мобильность позволяет привлечь научные кадры в новейшие области исследований и увеличить конкурентоспособность стран, которые предоставляют возможность работать многонациональным исследовательским группам.

Для развития научной сферы США активно привлекают иностранный персонал – государство поддерживает политику привлечения талантливых ученых из зарубежных стран путем реализации программ развития кадрового потенциала.

С каждым годом увеличивается число иностранных студентов в университетах США. Это подтверждают статистические данные Агентства по вопросам гражданства и иммиграционным услугам (см. табл. 1).

Таблица 1. Иностранные студенты, обучающиеся в высших учебных заведениях США [4]

Область знаний	2006	2007	2008	2009	2010
Все области знаний	525 460	548 090	568 390	585 500	592 800
Научно-технические области	232 780	240 130	248 260	259 200	269 350
Прочие области	292 680	307 960	320 130	326 300	323 450

Прежде всего, устойчивый рост количества иностранных студентов в вузах США характерен для научно-технических областей знаний.

Основа кадрового потенциала науки формируется за счет студентов докторантуры, многие из которых являются иностранцами (см. табл. 2). После получения докторских степеней многие иностранные студенты остаются в США и продолжают научную карьеру в вузах.

Таблица 2. Иностранцы, получившие докторские степени с 1989 по 2009 год в США [4]

Область знаний	Всего	Азия	Европа	Северная Америка
Все области знаний	237 376	183 457	38 644	15 275
Научно-технические области:	198 078	157 306	29 988	10 802
Инженерное дело, технологии, технические науки	76 694	67 019	7 497	2 196
Естественные науки	78 581	59 773	14 634	4 174
Сельскохозяйственные науки	7 587	5 905	828	854
Общественные науки	28 611	19 342	6 329	2 940
Медицинские науки	6 605	5 267	700	638
Прочие области	39 280	26 151	8 656	4 473

Из табл. 2 видно, что студенты из Азии получили больше докторских степеней, чем представители других стран вместе взятые. Большинство из этих степеней были присвоены за достижения в технических и естественных науках. Из всех иностранцев, получивших докторские степени в США с 1989 по 2009 год, 77 % прибыло из Азии, 16 % из Европы и 7 % из Северной Америки.

По данным статистического института Евросоюза (Eurostat), в Великобритании иностранные исследователи составляют 7,2 % всех занятых в области научных исследований и технологических разработок, в Германии – 6,4 %, во Франции – 4,1 % [5, с. 85–93].

В странах Евросоюза функционирует ряд государственных и негосударственных организаций, имеющих своей целью повысить академическую мобильность. Например, Координационный центр научных организаций ЕС (KoWi) при поддержке Германского исследовательского общества (DFG) и общества Макса Планка (MPG) осуществляет проект

«Mobility for Young Researchers in Central and Eastern Europe» (MORE) – Мобильность молодых ученых Центральной и Восточной Европы.

При поддержке Европейского сообщества в целях поощрения и развития исследований была реализована 7-я Рамочная программа ЕС (7РП) (2007–2013 годы) [6]. Особое внимание в рамках программы уделялось укреплению международного научного сотрудничества, в том числе за счет стимулирования мобильности научных кадров и повышения привлекательности научного труда для молодых исследователей. 7РП включала четыре основных блока: «Кооперации», «Идеи», «Кадры», «Ресурсы».

Целью программы «Кадры» являлось количественное и качественное укрепление кадрового потенциала в сфере европейской науки и технологий путем: стимулирования молодых ученых, начинающих заниматься наукой; поощрения европейских исследователей оставаться в Европе; привлечения исследователей со всего мира в Европу.

Подпрограмма «Мероприятия Марии Склодовской-Кюри» (Marie Skłodowska-Curie Actions – MSCA) – один из основных элементов следующей рамочной программы Европейского союза по научным исследованиям и инновациям – «Горизонт 2020» (2014–2020) [7], принятой 10 декабря 2013 г. MSCA является продолжением подпрограммы «Мероприятия Марии Кюри» (Marie Curie Actions – MCA) [8], реализованной в течение предшествующей 7-ой Рамочной программы ЕС (2007–2013). В рамках этой подпрограммы предоставляется финансовая поддержка обучения, развития карьеры и мобильности ученых. Бюджет MSCA на 2014–2020 годы составляет € 6,162 млн. Это обеспечит поддержку более чем 65 тысячам исследователей.

В Европе также реализуется программа Erasmus+ (ранее она называлась Erasmus Mundus (2009–2013 годы)) [9], которая поддерживает мобильность студентов и ученых во всем мире. Erasmus+ ориентирована на сотрудничество между высшими учебными заведениями в Европе и в мире, а также на повышение привлекательности европейского высшего образования в мире.

1.3. Программы развития кадрового потенциала науки США и Европы

На сегодняшний день в США и странах Западной Европы разрабатываются специальные механизмы, позволяющие повысить кадровый потенциал в сфере науки и образования. В США к наиболее значимым относятся:

Национальный научный фонд (NSF). Среди программ NSF с точки зрения поддержки кадровой составляющей сектора исследований и разработок наиболее интересны следующие [10]:

– Специальные программы поддержки студентов, аспирантов и постдоков. Поддержка может быть как прямой – специальные гранты и стипендии для отдельных категорий исследователей, так и косвенной –

целевые гранты вузам на выплату стипендий. Размер стипендий при этом, как правило, определяет NSF, вуз лишь проводит отбор стипендиатов.

– Программы поддержки педагогических кадров вузов и старшей школы. Данная система стипендий направлена на предоставление выпускникам вузов возможности получать квалификацию преподавателей, разрабатывать обучающие программы.

– Исследовательские гранты молодым ученым.

– Гранты университетам на развитие отношений с промышленностью. Данная программа направлена на реализацию прикладных инновационных и междисциплинарных проектов.

– Крупные исследовательские гранты. Такие гранты выделяются состоявшимся ученым, в том числе на открытие собственной лаборатории.

Национальный институт здоровья (*NIH*). Национальный институт здоровья поддерживает кадровую составляющую сектора исследований и разработок в рамках программы New and Early Stage Investigator Policies. Программа нацелена на молодых исследователей [10].

Молодые ученые могут получить финансовую поддержку для проведения исследований в рамках мероприятий программы [10]:

– Pathway to Independence Award (PI). Программа премий PI предназначена для поддержки исследователей, стремящихся перейти с позиции постдока на позицию независимого исследователя. Размер премии около 100 000 долларов в год.

– NIH Director's New Innovator Award. Данная премия поддерживает исследователей, которые предлагают коммерчески перспективные инновационные проекты. Премия составляет 1,5 миллиона долларов на пять лет.

– Программа исследовательских грантов (Research grants) для адресной поддержки отдельных ученых или малых групп. Гранты выдают на: исследования продолжительностью от 2 до 5 лет, в том числе пилотные проекты; исследования, проводимые студентами; организацию семинаров; клинические исследования; трансферы технологий из исследовательских институтов малым фирмам.

– Гранты на проекты / исследовательские центры (Program project / center grants) –гранты на работы сразу по нескольким связанным одной тематикой проектам.

– Ресурсные гранты (Resource Grants) предназначены для привлечения внешних экспертов, проведения особых тренингов для персонала, внедрения разработок в систему здравоохранения и пр.

В Европе при поддержке Немецкого научно-исследовательского общества (Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG), реализуется программа «*Развитие мастерства*» (*Excellence Initiative*), которая ставит целью продвижение исследований мирового уровня и повышение качества научной деятельности в университетах и исследовательских институтах, способствующих позиционированию Германии в качестве страны с благоприятным исследовательским климатом и поддержки ее международной конкурентоспособности. В рамках программы поддерживаются [10]:

– аспирантские школы (Graduate Schools), работающие с аспирантами по особым программам с усиленной исследовательской компонентой;

– кластеры превосходства (Clusters of Excellence) – элементы исследовательской стратегии университетов, ориентированные на проведение передовых исследований, реализацию образовательных программ, кооперацию с другими организациями, поддержку молодых исследователей и повышение привлекательности сферы исследований и разработок Германии;

– университетские стратегии по развитию исследовательской деятельности (Institutional Strategies). Их реализация усиливает научный профиль вуза и способствует повышению его международной конкурентоспособности.

На текущий момент финансируются 11 университетских стратегий (2 стратегии – продолжают поддерживаться с 2006 года, 4 стратегии – поддерживаются с 2007 года и 5 стратегий финансируются с 2012 года) [10].

2. Анализ российского опыта развития кадрового потенциала науки

Развитие кадрового потенциала науки и образования предполагает совершенствование системы подготовки научных кадров, адаптацию последней к реальным потребностям социально-экономического развития страны, поддержку и развитие научных школ, интеграцию науки и образования, формирование системы стимулов для привлечения в сферу науки и образования молодых специалистов.

Рассмотрим опыт российских организаций в области развития кадрового потенциала.

2.1. Кадровая политика научных и образовательных организаций

Реализация целей и задач функционирования и развития высшего учебного заведения осуществляется, в том числе, через проведение им определенной кадровой политики. Стратегической целью управления персоналом вуза является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения высокопрофессионального профессорско-преподавательского состава, а также повышение заинтересованности всех сотрудников в результатах своей деятельности. Поэтому необходима системная работа по анализу состояния кадрового состава вуза; формированию кадрового резерва и оценке возможностей претендентов на вакантные должности; сохранению, пополнению и ротации кадров; аттестации и повышению квалификации сотрудников [12].

Примером реализации системной кадровой политики являются программы развития *национальных исследовательских университетов* (*НИУ*). Каждый НИУ разработал и реализует программу развития,

в которой в обязательном порядке отражены меры по развитию кадрового потенциала в контексте развития университета.

В программе развития НИУ, как правило, выделяются направления решения конкретных задач, связанных с компетенциями сотрудников, повышением их профессионального уровня, привлечением известных ученых и исследователей для работы в вузе.

Во многих программах большое внимание уделяется вопросу обновления кадров. Основной упор делается на привлечение успешных ученых из российских и зарубежных вузов; привлечение в образовательный процесс представителей бизнеса (для учебной, научно-исследовательской, проектной работы со студентами и аспирантами); поиск одаренных студентов и абитуриентов, воспитание элитных научных кадров, закрепление молодых научно-педагогических работников в вузе.

Развитие компетенций сотрудников является важным направлением кадровой политики. В программах развития большинство вузов выделяют такие формы реализации данного направления, как стажировки сотрудников в ведущих российских и зарубежных научных и образовательных центрах, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава. К важным компетенциям вузы относят: навыки коммерциализации результатов научных исследований и разработок; владение иностранными языками; исследовательские навыки; способности в области использования новых образовательных и информационных технологий, нового научного оборудования; проектирование и анализ бизнес-процессов и т. п.

В программах развития встречаются и другие формы реализации кадровой политики, например, такие как: оценка кадровой работы и кадрового потенциала (создание и развитие рейтингов преподавателей и кафедр; совершенствование системы оценки качества работы сотрудников), формирование подсистемы информационного обеспечения кадрового развития (создание информационной системы поддержки развития кадрового потенциала). Эти формы являются основой для обеспечения руководства вуза своевременной информацией для организации дальнейшего управленческого воздействия на персонал [13].

Программы развития *федеральных университетов* направлены, в том числе, на обеспечение конкурентоспособного уровня профессорско-преподавательского состава.

В программах развития федеральных университетов в части формирования кадрового потенциала можно выделить следующие основные мероприятия:

– повышение квалификации сотрудников (преподавателей и исследователей университета), организация профессиональной переподготовки, в том числе в форме стажировок в российских и зарубежных научных центрах, на предприятиях и организациях;

– создание и реализация системы поддержки научных исследований аспирантов и молодых научно-педагогических работников университета;

– привлечение высококвалифицированных российских и зарубежных специалистов к участию в образовательном процессе, научных исследованиях и инновационной деятельности университета;

– поддержка внутрироссийской и международной академической мобильности преподавателей и исследователей университета.

В программах отмечается, что одной из форм поддержки и стимулирования профессионального развития научно-педагогических работников является осуществление целевой подготовки научно-педагогических кадров в ведущих российских и зарубежных университетах по приоритетным направлениям развития университета.

Больше половины федеральных университетов отмечают необходимость создания системы поддержки и стимулирования профессионального развития научно-педагогических работников. Отдельно выделяют мероприятия, направленные на привлечение талантливой молодежи путем: разработки механизмов привлечения в магистратуру и аспирантуру лучших выпускников других (в том числе зарубежных) университетов; реализации программ обмена студентами с зарубежными университетами-партнерами; приглашения на работу российских граждан, получивших образование и опыт работы в ведущих зарубежных университетах, как на профессорские должности, так и на создаваемые должности научных сотрудников для выпускников аспирантуры.

Реализация представленных мероприятий в программах развития позволит:

– повысить уровень интернационализации университета, усилить научный потенциал и обеспечить кадрами самой высокой квалификации;

– обеспечить высокий уровень академической мобильности и укрепить партнерские отношения с российскими и зарубежными университетами;

– увеличить количество аспирантов и научно-педагогических работников, прошедших стажировки в ведущих мировых научных и университетских центрах;

– привлечь молодых научно-педагогических работников к преподаванию в университете;

– создать базу кадрового резерва профессорско-преподавательского состава за счет активизации работы магистратуры и аспирантуры.

Анализ программ развития национальных исследовательских и федеральных университетов показал, что на достижение заданных программами значений показателей в области развития кадрового потенциала в сфере науки и образования нацелено решение следующих задач:

– совершенствование системы подготовки научных кадров: модернизация аспирантуры, привлечение ведущих ученых к подготовке аспирантов, развитие системы стажировок, модернизация образовательных стандартов, разработка учебных программ междисциплинарного характера и др.;

– адаптация системы подготовки научных кадров к потребностям предприятий высокотехнологичных отраслей, корпоративной науки, включая изменения в технологиях и содержании подготовки;

– поддержка и развитие научных школ, обеспечение преемственности поколений исследователей за счет вовлечения студентов и аспирантов в фундаментальные и прикладные исследования;

– интеграция науки и образования (развитие вузовской науки, увеличение количества научно-учебных лабораторий и центров, приведение образовательных программ в соответствие с передовыми достижениями науки; формирование сети национальных исследовательских университетов и др.);

– привлечение молодых специалистов в отечественную науку через формирование системы стимулов: совершенствование системы оплаты труда работников науки, открытая, прозрачная и широкая по охвату система грантовой поддержки инициативных научных проектов исследователей, в том числе молодых, на различных этапах их научной карьеры, введение индивидуальных стипендий, предоставление специальных займов и венчурное финансирование реализации собственных разработок, совершенствование процедуры проведения конкурсов на занятие должностей в научных организациях, масштабные жилищные программы для исследователей и др.

Другим примером реализации системной кадровой политики являются программы развития *ГНЦ РФ* (Программы реализации функций государственного научного центра Российской Федерации).

Научные организации, имеющие статус ГНЦ РФ, как правило, обладают сильным кадровым потенциалом – коллективами, включающими высококвалифицированных ученых, разработчиков, конструкторов, технологов и других специалистов, имеющих уникальный в России, а иногда и в мире, опыт в своей области.

Вместе с тем ГНЦ РФ, как и другие научные организации Российской Федерации, сталкиваются с такими тенденциями, как сокращение общего количества исследователей, старение кадрового потенциала, ускорение и усложнение научного и технологического развития в наиболее актуальных на сегодня областях, а, следовательно, с необходимостью обеспечения непрерывного образования работающих в них специалистов. Поэтому важный раздел программ развития ГНЦ посвящен формированию и развитию кадрового потенциала в этих непростых условиях.

Оценка работы ГНЦ с точки зрения развития кадрового потенциала проводится на основе системы показателей. Анализ результатов реализации Программ по разделу «Формирование и развитие кадрового потенциала» показал, что только около 10—15 % ГНЦ выполняют все заданные показатели. Есть центры, в которых не выполнены все или почти все показатели.

Наибольшие трудности возникают у центров при достижении показателей «Количество высококвалифицированных специалистов (кандидатов науки и докторов наук)» и «Общая численность работников, выполняющих исследования и разработки» (не выполняются более 50 % ГНЦ).

Более высокие результаты достигаются при выполнении таких показателей, как: «Численность исследователей в возрасте до 39 лет»;

показатели, отражающие работу базовых кафедр, наличие советов по защите диссертаций, деятельность аспирантур и докторантур, а также активность в защите диссертационных работ штатными сотрудниками (запланированные значения показателей достигаются в 60–90 % ГНЦ).

Кадровая политика государственных научных центров, направленная на сохранение накопленного за многие годы интеллектуального потенциала, реализуется по следующим основным направлениям:

– развитие системы подготовки и переподготовки высококвалифицированных специалистов, которая включает функционирование в ГНЦ аспирантур и докторантур, организацию стажировок для сотрудников в ведущих зарубежных научных центрах, реализацию образовательных программ повышения профессиональной подготовки и переподготовки специалистов;

– оптимизация возрастного состава сотрудников, включающая работу как по привлечению талантливой молодежи, так и по закреплению квалифицированных кадров в организации;

– развитие интеграции научного, производственного и учебного процесса, в том числе, через создание научно-образовательных структур (базовых кафедр, научно-образовательных центров).

2.2. Тенденции развития мобильности научных кадров в Российской Федерации

Мобильность научных кадров способствует формированию единого научного пространства, интеграции научного потенциала разных организаций, регионов, стран, каждая из которых отличается уровнем и особенностями развития науки и технологий.

На современном этапе мобильность научных кадров в России носит в основном миграционный характер и может рассматриваться на двух уровнях. Первый уровень – миграция, переезд наиболее талантливых ученых из региональных городов в Москву и Санкт-Петербург. Второй уровень – эмиграция, переезд из России в страны Западной Европы, США и др.

Миграция ученых в крупные города оказывает воздействие на структуру кадрового потенциала российской науки. Важно стимулировать ученых возвращаться в регионы, обеспечивая их лучшими условиями труда. Развитая инфраструктура университетов, хорошие жилищные условия и высокая заработная плата обеспечивают достойные условия работы. Частичным решением проблемы может стать приток столичных ученых в регионы, как на постоянное место жительство, так и для временной работы.

Сегодня в России предпринимаются определенные шаги для привлечения в страну российской научной диаспоры и иностранных ученых. Начиная с 2007 года реализуется государственная политика по стимулированию академической мобильности через систему государственных научных фондов. Так, Российский фонд фундаментальных

исследований и Российский гуманитарный научный фонд проводят конкурсы, направленные на стимулирование мобильности среди молодежи, а Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере – программу поддержки привлечения молодых ученых в малый инновационный бизнес. Поддерживается участие российских ученых и исследовательских коллективов в европейских научных программах, в частности, таких, как рамочная программа по научным исследованиям и инновациям «Горизонт 2020», Marie Skłodowska-Curie Actions, Erasmus+.

В рамках федеральной целевой программой «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014–2020 годы» был разработан комплекс мероприятий по стимулированию мобильности научно-педагогических кадров, который включает: проведение научных исследований с привлечением начинающих исследователей высшей квалификации; проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей; поддержка стажировок молодых исследователей в ведущих образовательных, научных и инновационных центрах мира. Правда реализация этих мероприятий остается под вопросом.

Повышается интерес к российским образовательным программам со стороны иностранных граждан. С каждым годом увеличивается чисто иностранных студентов в российских вузах (см. табл. 3).

Таблица 3. Численность иностранных граждан, обучавшихся в российских вузах в 2005/2006–2010/2011 учебных годах [14]

Программа обучения	**Учебный год**					
	2005/2006	**2006/2007**	**2007/2008**	**2008/2009**	**2009/2010**	**2010/2011**
Слушатели подготовительных отделений	9 571	9 588	11 597	13 642	10 482	11 342
Студенты, из них:	61 470	65 774	71 207	72 997	76 981	84 962
Бакалавры	14 035	14 284	15 138	15 974	18 116	21 831
Дипломированные специалисты	43 176	46 639	50 489	51 332	52 236	56 168
Магистры	4 259	4 851	5 580	5 691	6 629	6 963
Стажеры	11 598	13 502	13 268	16 289	15 259	16 675
Интерны	79	106	165	270	205	270
Ординаторы	914	1 233	1 239	1 484	1 300	1 406
Аспиранты	3 161	3 367	3 605	3 792	3 784	3 992
Докторанты	82	172	101	91	73	83
Всего	86 875	93 742	101 182	108 565	108 084	118 730

Половина иностранных граждан, обучающихся в российских вузах, получают диплом специалиста. Лишь 5 % иностранных граждан приезжают в Россию для получения последипломного образования.

Сравнение количества обучающихся иностранных студентов в России и США показывает, что в США обучается в 5 раз больше иностранцев, чем в России (см. табл. 1, 3). Такое соотношение свидетельствует о недостаточной престижности российского высшего образования. В таблице 4 представлены данные о том, откуда иностранные граждане приезжают для обучения в российских вузах. Из таблицы видно, что подавляющее большинство иностранных студентов приезжает на обучение из стран СНГ и Азии.

Таблица 4. Численность иностранных граждан из различных стран, обучавшихся в российских вузах в 2009/2010 и 2010/2011 учебных годах [14]

Страна	2009/2010	2010/2011
Страны СНГ	42 277	50 986
Страны Балтии	1 397	1 522
Восточноевропейские и балканские страны	2 264	2 182
Страны Северной Европы	906	1 000
Страны Западной Европы	4 761	4 765
Страны Азии	38 565	39 178
Страны Ближнего Востока и Северной Африки	6 810	7 266
Страны Африки (кроме Северной)	7 511	7 856
Страны Латинской Америки	1 550	1 685
Страны Северной Америки	2 043	2 290

Важная для российской сферы науки и образования проблема состоит в том, что иностранные граждане недостаточно осведомлены о возможностях работы и получения образования в России. Необходимо сделать более доступной и понятной для зарубежных коллег информацию о российском научном потенциале.

Выводы

Развитие кадрового потенциала науки и образования предполагает совершенствование системы подготовки научных кадров, адаптацию последней к реальным потребностям социально-экономического развития страны, поддержку и развитие научных школ, интеграцию науки и образования, формирование системы стимулов для привлечения в сферу науки и образования молодых специалистов.

Общий уровень подготовки научных кадров, их профессиональные компетенции должны обеспечивать постоянную генерацию новых научных знаний в условиях усиливающейся экономической и технологической конкуренции.

Наличие хорошо обученных квалифицированных исследователей является не только необходимым условием для продвижения науки и для

поддержки инноваций, но и важным фактором для привлечения и поддержания инвестиций в научные исследования государственных и частных структур.

Список использованных источников

1. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА, 2005.
2. *Каверина Э. Ю.* Кадровый потенциал американских университетов / США-Канада: экономика, политика, культура. № 8. 2009.
3. Higher Education Governance in Europe. Policies, structures, funding and academic staff. Brussels: Eurydice. Eurodice, 2008. URL: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/091EN.pdf.
4. Science and Engineering Indicators – 2012. Arlington (VA), (NSB12-01). Table 2–7, 2–12, 2–13.
5. *Ерохина К. С.* Социальная мобильность ученых и проблемы ее государственного регулирования // Социологические исследования. № 9. 2008.
6. Seventh Framework Programme (FP7). URL: http://cordis.europa.eu/fp7/home_en.html.
7. Horizon 2020. The EU Framework Programme for Research and Innovation. URL: http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020.
8. Marie Curie Actions – Research Fellowship Programme. URL: http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/.
9. Erasmus Mundus Students and Alumni Association. URL: http://www.em-a.eu/ru/erasmus-mundus.html.
10. Кадровая геополитика. URL: http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=221&d_no=47680#.UmZZR3DIa24.
11. Университетская наука в России: перенос западной модели и риски перспективного развития. URL: http://kapital-rus.ru/articles/article/239474/entry_id.
12. *Владимиров А. И.* О кадровой политике в вузе. М.: ООО «Издательский дом Недра», 2011.
13. *Фадеева И. М., Ватолкина Н. Ш.* Программы развития кадрового потенциала исследовательских университетов России: опыт анализа // Университетское управление. № 4. 2011.
14. Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации: Статистический сборник. Вып. 10 [электронное издание] / Министерство образования и науки Российской Федерации. М.: Центр социологических исследований, 2013.